

Pengembangan Kemampuan Sumberdaya Manusia Di Lingkungan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur

Suwanti¹

Abstract

Primary focus of this research is the development of human resources which includes : the scientific development of (formal education) training education and training development of (non formal education) and training education administration, and technical training in the areas of leadership education and training, then transfer the mutation as well as career development promotion. Based of the results of reserach show that the increase in formal education in the scope of the department of Marine and Fisheries of East Kalimantan Province has been done so well on the development of (education and training/non-formal) only in the field of education and training of leadership has not been fully implemented to the fullest.

Keywords : Human Resources, Education, Department of Marine and Fisheries.

Abstrak

Fokus utama penelitian ini adalah pengembangan sumberdaya manusia yang meliputi: pengembangan ilmu pengetahuan (pendidikan formal), pengembangan pendidikan dan pelatihan (Diklat/non formal) melalui pendidikan dan pelatihan Bidang administrasi, pendidikan dan pelatihan Bidang Teknis, Perpindahan/Mutasi, serta pengembangan karir/promosi. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan formal pada lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur sudah dilakukan dengan baik, begitu pula pada pengembangan pendidikan dan pelatihan (Diklat/non formal), hanya pada pendidikan dan pelatihan bidang kepemimpinan belum sepenuhnya dilaksanakan secara maksimal.

Kata Kunci : Sumberdaya Manusia, Pendidikan, Dinas Kelautan dan Perikanan.

Sebagai salah satu pelaku pembangunan yang mengarah pada tujuan nasional, pegawai mempunyai andil yang cukup besar. Pembangunan di Indonesia dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, seperti kita ketahui bahwa suatu organisasi akan diawaki oleh karyawan atau Sumberdaya Manusia. Seperti kita ketahui keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Masalah kinerja terus diperbincangkan dan pada kenyataannya kinerja belum memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Hal ini tentunya menjadi acuan agar suatu organisasi dapat mengukur seberapa besar keberhasilan yang dicapai.

¹ Alumni Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip-Unmul Samarinda

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur sebagai satuan kerja perangkat daerah tentunya dihadapkan pada suatu keadaan dimana saat ini beban kerja yang semakin meningkat maka untuk mengantisipasi keadaan ini diperlukan tenaga atau pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat dan efisien.

Pengembangan sumberdaya manusia sebagai bentuk nyata guna memperbaiki kapasitas dan kemampuan aparatur yang kesemuanya ini untuk menunjang tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai negeri. Seorang pegawai negeri, diharapkan mempunyai kapasitas dan kompetensi karena persoalan yang terjadi di lembaga ini terus bertambah, seiring kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang, maka seharusnya adanya pegawai yang profesional.

Selain itu pengembangan sumber daya manusia ditunjang pula dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Diharapkan dengan adanya Undang-Undang tersebut dapat menunjang seorang pegawai untuk memberikan andil yang besar terhadap kepentingan lembaga tersebut untuk kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Mengingat beban pekerjaan yang terus meningkat maka diperlukan karyawan yang bertanggung jawab sepenuhnya.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut William B. Werther dan Davis dalam Ndraha, (1999:9) Sumber Daya Manusia (*human resource*) adalah "*the people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals*" Sudah barang tentu, yang dimaksud dengan organisasi dalam "*organizational goals*", bukan hanya industri atau perusahaan, tetapi juga organisasi di bidang : politik, pemerintahan, hukum, sosial, budaya, lingkungan dan sebagainya. Sedangkan untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia menurut Nawawi (2003:37-38) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian Sumber Daya Manusia secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara dalam wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan. Di samping itu Sumber Daya Manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan/atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena kami belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.

Uraian di atas dapat diartikan bahwa manusia sebagai sumber daya adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang apabila bekerja di lingkungan sebuah lembaga maka wajiblah dihargai dengan keadaannya yang akan mengakibatkan dan tentunya mampu bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Selanjutnya memberi peluang untuk turut serta mengaktualisasikan diri secara utuh, agar dapat mengembangkan kariernya, disertai perlakuan yang bijak secara jujur dan obyektif, dan juga untuk memperoleh insentif yang layak dan sebagainya.

Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Terry (dalam Patton, 2016:18) menyatakan manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan menggunakan kegiatan orang lain. Inilah definisi yang umum dipakai dan diterima sekarang. Menurut Mathis, et al (dalam Widodo, 2015:3) manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan. Mencermati uraian diatas menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia adalah salah satu dari seni menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan, karena pada dasarnya manajemen adanya pimpinan dan bawahan untuk bersamasa berkomitmen mengatur menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Mengingat manajemen sumberdaya manusia menggunakan tenaga orang lain maka seorang pimpinan perlu melakukan adanya bimbingan dan pengawasan terhadap bawahannya.

Pengertian Pengembangan

Pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang. Istilah “pengembangan” lebih sering digunakan untuk pekerjaan pada level manajerial. Pengembangan sebaliknya merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi di masa yang akan datang (Dale dalam Akhyadi, 2015 : 35-36). Sedangkan menurut Noe et al (dalam Akhyadi, 2015 : 195), pengembangan karyawan/pegawai itu penting, untuk mempertahankan karyawan yang bertalenta. Kecuali itu, karena perusahaan/organisasi dan karyawan harus terus menerus belajar dan berubah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan bersaing di pasar yang baru. Karena itu, penekanan terhadap penting dan urgensinya pelatihan dan pengembangan semakin meningkat.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Maka dalam suatu organisasi seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan, agar hal ini bisa tercapai maka perlu dilakukan penyediaan seperti buku-buku literatur dan juga buku-buku tentang yang menyangkut pengembangan hal ini sangat penting dalam pengembangan seorang pegawai untuk menunjang kinerjanya.

Pengembangan Sumberdaya Manusia

Pengembangan Sumberdaya Manusia (PSDM) adalah mengenai manusia dewasa yang berfungsi dalam sistem yang produktif. Tujuan PSDM adalah berfokus pada sumber daya yang dibawa manusia untuk mencapai persamaan kesuksesan, baik kesuksesan personal maupun kesuksesan organisasi. Dua tema inti PSDM adalah (1) pembelajaran individu dan

organisasi, dan (2) kinerja individu dan organisasi (Swanson & Holton III dalam Akhyadi, 2015:11).

Pengertian di atas meletakkan manusia sebagai obyek dan subyek pembangunan, karenanya pendidikan dan pelatihan merupakan permasalahan yang sangat penting dalam jangka pendek, hal ini untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil berwawasan luas. Akhirnya pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu kewajiban sangatlah diperlukan oleh seorang pegawai, mengingat beban kerja yang semakin meningkat, pengembangan SDM seyogyanya dilakukan secara kontinyu untuk menunjang pekerjaan yang diemban seorang pegawai.

Pendidikan dan Pelatihan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, yang dimaksud dengan pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah “proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil”.

Menurut Pandodjo dan Husman (2008:4) pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan latihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Wijaya (2005:5) pendidikan dan pelatihan akan memberikan bantuan pada masa yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta penegertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. Menurut Lynton dan Pareek dalam Swasto (1992:2) pendidikan mempunyai tujuan yang berlainan dengan pelatihan :

- a) Pendidikan terutama berkaitan dengan pembinaan bagi siswa sehingga ia dapat memilih minat mempersiapkan para peserta untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempatnya bekerja.
- b) Pendidikan membantu siswa memilih dan menentukan kegiatannya. Pelatihan membantu memperbaiki prestasi kegiatannya.
- c) Pendidikan terutama mengenai pengetahuan dan pengertian, sedangkan pelatihan terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi pegawai sangatlah diperlukan karena pendidikan dan pelatihan adalah yang sangat dibutuhkan organisasi. Karena dengan diperolehnya pendidikan dan pelatihan maka seorang karyawan atau pegawai justru meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Pengembangan Karir/Promosi

Thoha (2010:58) menyatakan bahwa promosi adalah penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula. Promosi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan objektif. Pada umumnya ada dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk promosi, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi pegawai tidak selalu berdasarkan latar pendidikan atau seleksi pada saat rekrutmen. Namun didasarkan pada kebutuhan dan prestasi kerja dan persyaratan golongan atau kepangkatan dari pegawai yang bersangkutan.

Wursanto (2009:69) mengemukakan bahwa promosi merupakan hal yang sangat penting di dalam hal pembinaan dan pengembangan pegawai, karena beberapa hal berikut :

1. Promosi merupakan motivasi bagi pegawai untuk lebih maju dan lebih mengembangkan bakat dan karirnya.
2. Promosi merupakan usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Promosi merupakan usaha mengisi formasi jabatan dengan mempergunakan sumber tenaga kerja dari dalam.
4. Bagi pegawai, promosi lebih penting daripada kenaikan gaji, meskipun pada umumnya promosi disertai pemberian gaji yang lebih tinggi.
5. Promosi dapat menjamin keyakinan para pegawai, bahwa setiap pegawai selalu diberi kesempatan untuk maju dan mengembangkan karir.
6. Promosi merupakan salah satu usaha menciptakan persaingan yang sehat diantara para pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun defenisi konseptual dari Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga dalam hal ini Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kinerja pegawainya melalui pengembangan pendidikan formal, maupun non formal, mutasi pegawai, dan pengembangan karir/promosi pegawai.

Pengembangan Ilmu Pengetahuan (Pendidikan Formal)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan formal pada lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur sangatlah penting dan juga tidak ada alasan untuk menunda pendidikan setingkat lebih tinggi bagi pegawai agar selalu memperbaharui ilmu pengetahun. Mengingat Kepala Dinas memiliki pendidikan S3, beliau berpesan pada saat apel pagi maka selalu mengingatkan kepada seluruh pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal dalam rangka menunjang kelancaran tugas.

Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan formal setingkat lebih tinggi itu penting. Oleh karena itu agar semua pegawai diberikan semacam pengertian tentang pentingnya pendidikan bagi aparatur dalam rangka kelancaran tugas. Bahwa sesungguhnya memiliki aparatur yang kompeten ini adalah aset dari dinas tersebut, dan strategi yang tepat dilakukan Kepala Dinas Kelautan dan

Perikanan Provinsi Kalimantan Timur dalam rangka mengatasi persoalan lembaga, karena apabila lembaga mempunyai aparatur yang handal tentunya akan memperkuat organisasi tersebut dalam menghadapi lingkungan yang serba kompetitif.

Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat/non formal)

Pendidikan dan Pelatihan Bidang Administrasi

Pengembangan Sumberdaya Manusia (PSDM) adalah mengenai manusia dewasa yang berfungsi dalam sistem yang produktif. Tujuan PSDM adalah berfokus pada sumber daya yang dibawa manusia untuk mencapai persamaan kesuksesan, baik kesuksesan personal maupun kesuksesan organisasi. Dua tema inti PSDM adalah (1) pembelajaran individu dan organisasi, dan (2) kinerja individu dan organisasi (Swanson & Holton III dalam Akhyadi, 2015:11).

Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan terbukti akan memberikan dampak yang positif dan tentunya mempunyai andil yang besar dalam penyelesaian tugas-tugasnya dan hal ini secara langsung akan meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja.

Pendidikan dan Pelatihan Bidang Teknis

Berdasarkan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan aparatur/pegawai secara profesional maka dalam waktu 2 tahun terakhir ini Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur telah memberikan peluang kepada aparatur/pegawai untuk mengikuti jenis pendidikan dan pelatihan dan diikuti sebanyak 13 orang pada tahun 2014 dan 14 orang pada tahun 2015. Jumlah ini masih kecil dan terbatas dibandingkan jumlah keseluruhan pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur yaitu berjumlah 148 orang. Namun dari data jumlah pelatihan yang diikuti yang seluruhnya telah memperoleh legalitas atau sertifikasi sesuai jenis pelatihan yang diikuti. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan teknis merupakan keunggulan strategis sebuah organisasi hal ini dapat dicapai melalui mutu aparatur/pegawai itu sendiri. Karena apabila pegawai yang diikutsertakan dalam pelatihan maka tentunya akan memperbaiki performa pegawai itu, memang sebaiknya pelatihan itu dilakukan didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi.

Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan tentang pengembangan karier/promosi pegawai lembaga cukup baik. Artinya hasil keputusan yang menetapkan pegawai untuk menduduki jabatan struktural lebih banyak mempertimbangkan aspek obyektifitas yang telah dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan dan peraturan dan perundangan yang berlaku. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa promosi di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur, selalu mempertimbangkan masa kerja, latar belakang pendidikan, Daftar Urutan

Kepangkatan, loyalitas dan tentunya masih ada faktor lainnya sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan.

Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai maka khusus untuk Diklatpim bagi pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur dapat disimpulkan bahwa Diklatpim merupakan pendidikan dan pelatihan yang memang benar-benar dibutuhkan terutama bagi pegawai yang akan dipromosikan atau memperoleh jabatan. Diklatpim ini sebagai modal bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya terutama memanager bawasanya dan bagaimana bertindak lebih bijak dan arif. Juga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kepemimpinan memiliki kontribusi yang berarti dalam menunjang kelancaran tugas. Hal ini sangat penting mengingat seorang pegawai yang akan menduduki suatu jabatan agar tidak mengalami kesulitan/kendala yang berarti. Dan apabila seorang pejabat yang memiliki legalitas pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sangat urgen untuk menunjang kelancaran tugas sebagai pemimpin karena seorang pegawai yang menduduki jabatan haruslah mengikuti diklat dalam rangka untuk membina melalui diklat kepemimpinan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh terlihat bahwa jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan kepemimpinan sangat terbatas. Pada tahun 2015, hanya 2 orang yang mendapat kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan PIM II, dan PIM III sebanyak 14 orang serta PIM IV 35 orang. Sehingga baru 51 orang pegawai yang mengikuti Diklatpim dari total jumlah pegawai sebanyak 95 pegawai sehingga belum semua pegawai yang memiliki legalitas Diklatpim.

Dari hasil penelitian dan berdasarkan data yang ada maka dapat disimpulkan bahwa program pengembangan SDM melalui Diklatpim pada Dinas Kelautan dan perikanan Provinsi Kalimantan Timur belum maksimal, hal ini ditunjukkan masih banyak pegawai yang belum memiliki legalitas pendidikan dan pelatihan dibidang kepemimpinan sehingga hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja aparatur/pegawai dalam menyelesaikan dan tanggung jawabnya.

Perpindahan/Mutasi

Moekijat (2009 : 589), berpendapat bahwa pemindahan adalah suatu perubahan dalam penunjukkan pekerjaan. Dengan demikian diketahui bahwa mutasi merupakan suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan yang lain yang tingkatnya sama. Pemindahan atau mutasi disebut perubahan horizontal, bukan kenaikan atau penurunan. Melalui pemindahan atau mutasi diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien, karena mutasi merupakan pelaksanaan salah satu prinsip manajemen, yaitu penempatan pegawai yang tepat pada tempat yang tepat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa mutasi dilakukan bertujuan agar tidak terjadi kejenuhan dalam mengerjakan tugas sehari-hari. Selain itu juga mutasi dilakukan kepada pegawai yang mendapatkan promosi untuk memperoleh jabatan tertentu.

Hal ini juga menunjukkan bahwa mutasi bukanlah hukuman namun lebih kepada menambah pengalaman kerja dan agar tidak bosan terhadap lingkungan kerja. Mutasi yang dilakukan Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur terindikasi cukup baik, dan diharapkan pegawai termotivasi dan menumbuhkan gairah kerja, sehingga terpacu untuk meningkatkan kinerja. Dan juga mutasi ini dilakukan agar pegawai tersebut mampu menguasai bukan pada satu bidang saja namun menguasai dari berbagai bidang.

Pengembangan Karir/Promosi

Dalam hal promosi di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur, mempertimbangkan masa kerja, latar belakang pendidikan, Daftar Urutan Kepangkatan, Loyalitas dan tentunya masih ada faktor lainnya (kehendak pimpinan), meskipun ada pegawai yang sudah memenuhi persyaratan untuk menduduki suatu jabatan struktural namun masih ada yang belum menduduki jabatan tersebut dan ini kembali lagi ke masalah suka atau tidak suka. Namun secara keseluruhan pengembangan karier/promosi di lembaga tersebut cukup baik.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan bahwa promosi pegawai di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur sudah dilaksanakan sebagaimana yang diharapkan, walaupun dalam pelaksanaannya masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi yaitu faktor subyektifitas (dalam hal ini kedekatan dengan pimpinan) selain faktor utamanya yaitu faktor obyektifitas. Meski demikian secara keseluruhan tentang pengembangan karier/promosi pegawai lembaga tersebut cukup baik. Artinya hasil keputusan yang menetapkan pegawai yang menduduki jabatan struktural lebih banyak mempertimbangkan aspek obyektifitas yang telah dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa promosi di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur selalu mempertimbangkan masa kerja, latar belakang pendidikan, Daftar Urutan Kepangkatan, Loyalitas dan tentunya masih ada faktor lainnya sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan.

Dalam kaitannya dengan pengembangan karier di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi Kalimantan Timur pada Eselon IV dan III dapat dikatakan cukup baik. Dan tetap mengacu pada prosedur-prosedur secara profesional, dan apabila pegawai tersebut memenuhi kualifikasi maka dipastikan menduduki jabatan struktural.

Faktor Pendukung

Berdasarkan hasil penelitian bahwa salah satu faktor pendukung dalam pengembangan sumberdaya manusia pada lingkup Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur adalah kebijakan yang berlaku untuk menunjang kualitas pegawai pada lembaga pemerintah. Dan kebijakan yang dimaksudkan itu adalah Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, yang dimaksud dengan pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah “proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil”. Pengertian ini dipahami bahwa yang dimaksud dengan Diklat adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan mutu, pengembangan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan pegawai sesuai kebutuhan suatu organisasi.

Diklat merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kapasitas pegawai itu sendiri, dan juga merupakan upaya sumber daya manusia yang pada intinya untuk pengembangan intelektual dan kepribadian. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan bagian dari pembinaan agar menjadi sumber tenaga yang profesional. Karena jika pegawai diberikan semacam pendidikan dan pelatihan maka pegawai tersebut akan menjadi terampil dan tentunya akan menjadi modal kerja sehingga pegawai tersebut memiliki kemampuan berfikir kritis, kreatif dan inovatif.

Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui beberapa faktor penghambat dalam upaya pengembangan kemampuan SDM di Lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur :

1. Minat pegawai yang kurang terhadap program pengembangan diri.
2. Keterbatasan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan.

Hal ini sesuai dengan konsep menurut Mondy dan Noe (2005:221) mengemukakan bahwa ada sejumlah pihak yang menentukan efektivitas program pengembangan karir. Pertama, adanya komitmen dari pihak manajemen untuk mendukung program ini melalui kebijakan yang jelas dan alokasi sumber daya untuk melaksanakan program. Kedua, para profesional sumber daya manusia bertanggungjawab untuk mengimplementasikan program dengan menyediakan informasi, alat dan pedoman yang diperlukan dan bertindak sebagai penghubung dengan manajemen puncak.

Kesimpulan

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur sebaiknya melakukan pengembangan kemampuan sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Diharapkan pegawai yang telah meningkatkan pengetahuannya mampu memiliki wawasan dan cara berpikir yang kritis, kreatif dan inovatif dan pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan mampu mempersiapkan diri menjadi terampil/profesional dan terbukti apabila pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai bidang

tugasnya maka akan menimbulkan semangat kerja. Maka jelaslah seorang pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan memberikan andil yang besar terhadap lembaga dimana ia bekerja. Dan tentunya pegawai yang sudah dibekali diklat-diklat biasanya bekerja secara profesional. Maka diklat sangatlah mutlak untuk diikuti pegawai negeri sipil dalam rangka menyelesaikan pekerjaan.

Mengingat keterbatasan dana dalam mengikut sertakan pegawai, maka masalah dana haruslah ada perencanaan yang matang dan tentunya terus menerus berkoordinasi kepada instansi terkait, dan apabila sudah ada konsep tentang penambahan anggaran SDM, seharusnya pada saat asistensi haruslah benar-benar dipertahankan mengingat betapa pentingnya dana SDM untuk pelaksanaan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Saran-saran

Hendaknya alokasi dana diprioritaskan dalam rangka pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia, sehingga banyak pegawai yang terjaring untuk mengikuti diklat-diklat karena diklat sangatlah mutlak dan penting untuk meningkatkan kemampuan personal dan profesional.

Diklat juga memberikan informasi-informasi yang dapat menunjang pekerjaan dan dapat menggali potensi yang ada sehingga dapat bekerja secara maksimal sebagai abdi negara dan masyarakat yang handal, serta memiliki daya juang yang tinggi dan mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Ahkyadi. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*, Cetakan Kesatu. ALVABETA CV. Bandung: Bandung.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Pandodjo dan Husman. 2008. *Pendidikan dan Pelatihan Pegawai di Lingkungan Lembaga Pemerintah*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Patton. 2016. *Dasar-Dasar Oragnisasi Manajemen*, Cetakan Pertama. Meta Adicitra Kreasi: Jakarta Pusat.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*, Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama: Jakarta.
- Swasto, B. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. FIA Unibraw: Malang.
- Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Edisi Pertama, Cetakan Keempat, Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan II. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Wursanto, I.G. 1989. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.